



CECA MAGÁN
ABOGADOS

CORONAVIRUS

DEESCALADA – ERTE CAUSA FUERZA MAYOR

A PRÓPOSITO RD Ley 18/2020

14 mayo 2020

VEMOS

ERTES POR FUERZA MAYOR
RECONOCIDOS A 13 DE MAYO DE 2020

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE
PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y
EXONERACIÓN DE CUOTAS EMPRESARIALES

COMPROMISO
DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

OTRAS MEDIDAS

La evolución de la regulación en el ámbito de los ERTE con la publicación del RD Ley 18/2020 requiere el planteamiento de nuevas preguntas para resolver las dudas que a bien seguro suscita.

Vamos a intentar en esta GUIA, dar respuestas a que se entiende por afectación parcial, desafectación, mantenimiento del empleo y exoneración de cuotas a la seguridad social y otras cuestiones.

#DerechoLaboralalEstiloCeca

#EstiloCeca

ERTES POR FUERZA MAYOR RECONOCIDOS A 13 DE MAYO DE 2020

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el RDley 18/2020, ¿puede seguir tramitándose un ERTE por fuerza mayor derivado del virus COVID-19?

Sí, en los términos previstos en el RDley 8/2020, de 17 de marzo y no modificados por el RDley 18/2020.

2. A la hora de mantener los efectos en el tiempo de un ERTE ya reconocido con anterioridad al 13 de mayo de 2020, ¿qué se entiende por fuerza mayor total derivada del COVID-19?

A estos efectos, se entiende por fuerza mayor total derivada del COVID-19 la imposibilidad de la empresa de reiniciar la actividad de que trate por las causas establecidas en el artículo 22 del RDley 8/2020, de 17 de marzo.

3. ¿Y qué se entiende por fuerza mayor parcial derivada del COVID-19?

Se entiende por fuerza mayor parcial derivada del COVID-19 la posibilidad de la empresa de recuperar parte de su actividad desde el momento en el que así lo permitan las causas reflejadas en el artículo 22 del RDley 8/2020, de 17 de marzo.

4. Las empresas que a 13 de mayo de 2020 se encuentren afectadas por un ERTE por fuerza mayor total, ¿pueden continuar en tal situación?

Sí. Podrán continuar en situación de fuerza mayor total derivada del virus COVID-19 aquellas empresas y entidades que en dicha fecha contaran con un ERTE por fuerza mayor y estuvieran afectadas por las causas que por tal motivo impidan el reinicio de su actividad.



5. ¿Durante cuánto tiempo?

Las empresas y entidades que continúen afectadas por una fuerza mayor de carácter total podrán continuar en tal situación mientras duren las causas por fuerza mayor y con el límite máximo del 30 de junio de 2020.

6. Las empresas que a 13 de mayo de 2020 se encuentren afectadas por un ERTE por fuerza mayor parcial, ¿pueden continuar en tal situación?

Sí. Ahora bien, estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por el ERTE en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.



7. ¿Durante cuánto tiempo?

Hasta el 30 de junio de 2020.

8. Si la empresa se encuentra afectada por un ERTE por fuerza mayor parcial, ¿significa lo anterior que ha de reincorporarse inmediatamente a las personas trabajadores afectadas?

No. La obligación de reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por un ERTE por fuerza mayor parcial habrá de llevarse a cabo "en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad". Lo cual admite muy diversas hipótesis prácticas (reincorporaciones escalonadas, diferidas, sucesivas, etc.).

9. Si la empresa se encuentra afectada por un ERTE por fuerza mayor parcial, ¿significa lo anterior que la reincorporación de las personas trabajadoras ha de llevarse a cabo en forma de reducciones de jornada?

No. La obligación de reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por un ERTE por fuerza mayor parcial habrá de llevarse a cabo “en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad” y, en tal caso, “primando los ajustes en términos de reducción de jornada”. Lo que también aquí admitiría muy diversas hipótesis prácticas (pasando de suspensiones de contratos de trabajo a reducciones de jornada, reincorporando a unos trabajadores frente a otros, manteniendo las suspensiones de contratos de trabajo en unos casos y pasando a reducciones de jornada en otros, etc.).

10. Si la empresa se encuentra afectada por un ERTE por fuerza mayor parcial, ¿significa lo anterior que no podrán mantenerse en el tiempo las suspensiones de contratos de trabajo?

No. Ciertamente, la norma refiere a la posibilidad de ir “primando los ajustes en términos de reducción de jornada”. Ahora bien, la obligación de reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por un ERTE por fuerza mayor parcial habrá de llevarse a cabo, siempre, “en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad”. Lo cual puede exigir en la práctica mantener en el tiempo determinadas suspensiones de contratos de trabajo. Como fácilmente puede imaginarse, las hipótesis prácticas son muy diversas, no exigiendo (aunque sí primando) la norma unas opciones sobre otras.



11. En todo caso, ¿hasta cuándo podrían mantenerse los efectos de un ERTE por fuerza mayor total o parcial?

A salvo de nuevas modificaciones normativas, hasta el 30 de junio de 2020.

12. ¿Podría ampliarse dicha fecha?

Sí. Mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá establecer una prórroga de los ERTE por fuerza mayor (total o parcial) derivados del virus COVID-19, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.



13. De renunciarse totalmente a la aplicación de un ERTE por fuerza mayor, ¿hay que comunicarlo a la Autoridad Laboral?

Sí. Las empresas y entidades que deseen renunciar totalmente a la aplicación de un ERTE autorizado por fuerza mayor (total o parcial) deberán comunicarlo a la Autoridad Laboral competente en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de efectos de la renuncia.

14. De renunciarse totalmente a la aplicación de un ERTE por fuerza mayor, ¿hay que comunicarlo al SEPE?

Sí. Además de comunicarlo a la Autoridad Laboral, la renuncia por parte de estas empresas y entidades a los ERTE por fuerza mayor o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al SEPE de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

15. De renunciarse total o parcialmente a la aplicación de un ERTE por fuerza mayor, ¿hay que comunicarlo al SEPE?

Sí. En todo caso, estas empresas y entidades deberán comunicar al SEPE aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

16. En cualquier caso, habiéndose aplicado medidas suspensivas en un ERTE por fuerza mayor, ¿puede pasarse a aplicar medidas consistentes en reducción de jornada?

Sí. Así parece permitirlo el RD Ley 18/2020 al establecer las comunicaciones al SEPE en relación con las “variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas”.

De hecho, la Exposición de Motivos del RD Ley 18/2020 señala que “El objetivo es facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que suponen un menor impacto económico sobre la persona trabajadora y que permitirán atender de manera paulatina a la oferta y demanda de productos y servicios de las empresas, en la medida en la que la actividad y estructura de personal lo permitan. Asimismo, lo anterior permite garantizar una mejor gestión del tiempo de trabajo, reduciendo los tiempos de exposición, de conformidad con la información actualizada por parte de las autoridades públicas sobre la prevalencia del COVID-19”. A lo que inmediatamente se añade que “De esta manera, las empresas pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad si es que, por las razones comentadas, las personas trabajadoras vuelven a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial, renunciando o modificando en su aplicación las medidas excepcionales que se adoptaron en un escenario de interrupción de la actividad empresarial o de mayor rigor en el confinamiento, con el único requisito de comunicar, con carácter previo, a la autoridad laboral competente la renuncia total a las mismas, y al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas”.

17. Estando vigente un ERTE por fuerza mayor (total o parcial), ¿podría tramitarse un ERTE por causas ETOP derivadas del COVID-19?

Sí. La tramitación de un ERTE por causas ETOP derivadas del virus COVID-19 podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor (total o parcial) derivado del virus COVID-19 siempre que el mismo se tramite antes del 30 de junio de 2020.

18. En tal caso, ¿cuál podría ser su fecha de efectos?

A salvo de que (en el acuerdo alcanzado o en la decisión unilateral de la empresa se decida otra cosa), cuando el ERTE por causas ETOP se inicie tras la finalización (total) de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este (se entiende, si el ERTE por causas ETOP se tramita antes del 30 de junio de 2020).



MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y EXONERACIÓN DE CUOTAS EMPRESARIALES

1. ¿Hasta cuándo se mantienen las medidas extraordinarias por desempleo previstas para los ERTE por fuerza mayor derivadas del COVID-19?

Las medidas extraordinarias de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020.

2. ¿Hasta cuándo se mantienen las medidas extraordinarias por desempleo previstas para los ERTE por fuerza mayor para personas trabajadoras fijas discontinuas o fijas periódicas derivadas del COVID-19?

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

3. Ello, no obstante, ¿podría ampliarse más allá de los plazos señalados la protección extraordinaria por desempleo?

Sí.. Si así se establece mediante acuerdo del Consejo de Ministros, por el período de tiempo y porcentajes que se determinen.



4. En los supuestos de ERTE por fuerza mayor total, ¿se mantienen en los meses de mayo y junio las exoneraciones de cuotas empresariales previstas en el artículo 24 del RD Ley 8/2020?

Sí. A las empresas y entidades en situación de ERTE por fuerza mayor total la TGSS exonerará del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la LGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

Por su parte, el contenido del artículo 24.1 del RD Ley 8/2020 se circunscribe a los meses de marzo y de abril de 2020.

5. ¿Con qué alcance (temporal y material) se mantendrían dichas exoneraciones de cuotas?

En cuanto a su alcance temporal, la exoneración señalada operará en relación con las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020. En cuanto a su alcance material, la exoneración operará en los siguientes términos:

1º) Siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras (o asimilados a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social la exoneración alcanzará al 100% de la aportación empresarial, así como a los conceptos de recaudación conjunta.

2º) Siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran 50 o más personas trabajadoras (o asimiladas a los misma) en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación alcanzará al 75% de la aportación empresarial.

6. En los supuestos de ERTE por fuerza mayor parcial, ¿se mantienen en los meses de mayo y junio las exoneraciones de cuotas empresariales previstas en el artículo 24 del RD Ley 8/2020?

No. En los supuestos de fuerza mayor parcial no se mantienen las exoneraciones de cuotas inicialmente previstas en el artículo 24 del RD Ley 8/2020 sino que, según se recupere o no la actividad, se establecen otras distintas.



7. En los supuestos de ERTE por fuerza mayor parcial, ¿qué exoneraciones de cuotas empresariales se contemplan en los meses de mayo y junio respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad?

Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia (parcial) y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio, la exención operará en los siguientes términos:

1º) Si a 29 de febrero de 2020 la empresa hubiera tenido menos 50 personas trabajadoras (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social, la exención alcanzará el 85% de la aportación empresarial (y conceptos de recaudación conjunta) devengada en mayo de 2020 y 70% de la aportación empresarial (y conceptos de recaudación conjunta) devengada en junio de 2020.

2º) Si a 29 de febrero de 2020 la empresa hubiera tenido 50 o más personas trabajadoras (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social, la exención alcanzará el 60% de la aportación empresarial (y conceptos de recaudación conjunta) devengada en mayo de 2020 y el 45% de la aportación empresarial (y conceptos de recaudación conjunta) devengada en junio de 2020.



8. En los supuestos de ERTE por fuerza mayor parcial, ¿qué exoneraciones de cuotas empresariales se contemplan en los meses de mayo y junio respecto de las personas trabajadoras que, siguiendo con su actividad suspendida, la retomen con posterioridad?

Respecto de las personas trabajadoras afectadas por un ERTE por fuerza mayor parcial que continúen con sus actividades suspendidas, a partir de la fecha de efectos de la renuncia (parcial) y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión la exención operará en los siguientes términos:

1º) Si a 29 de febrero de 2020 la empresa hubiera tenido menos de 50 personas trabajadoras (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración alcanzará el 60% de la aportación empresarial (y conceptos de recaudación conjunta) devengada en mayo de 2020 y el 45% de la aportación empresarial devengada (y conceptos de recaudación conjunta) en junio de 2020.

2º) Si a 29 de febrero de 2020 la empresa hubiera tenido 50 o más personas trabajadoras (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social, la exención alcanzará el 45% de la aportación empresarial (y conceptos de recaudación conjunta) devengada en mayo de 2020 y el 30% de la aportación empresarial (y conceptos de recaudación conjunta) devengada en junio de 2020.

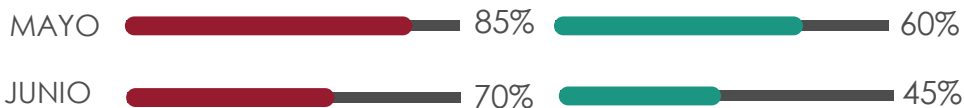
En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la LGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

EXONERACIÓN CUOTAS SS

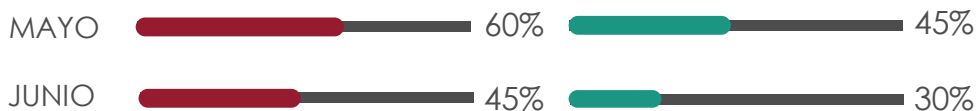
■ Empresas < 50 trabajadores
■ Empresas > 50 trabajadores

MANTENIMIENTO PARCIAL FUERZA MAYOR

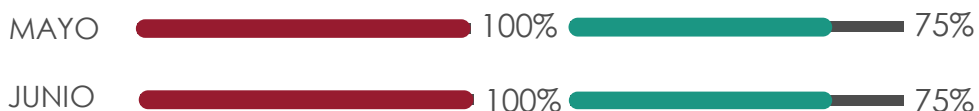
Trabajadores **reinician actividad**



Trabajadores **mantienen en suspensión**



MANTENIMIENTO TOTAL FUERZA MAYOR



9. En concreto, ¿cómo ha de llevarse a cabo tal petición?

Para que la exoneración de cuotas resulte de aplicación dicha comunicación habrá de realizarse, por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema RED (Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo).



10. A tal efecto, ¿se establece algún mecanismo de control?

Sí. En términos similares a los previstos en el artículo 24 del RD Ley 8/2020, a efectos del control de estas exoneraciones de cuotas, será suficiente la verificación de que el SEPE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate. La TGSS podrá establecer los sistemas de comunicación necesarios con el SEPE para el contraste con sus bases de datos del contenido de las declaraciones responsables y de los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

11. Las exoneraciones de cuotas que en su caso resulten aplicables, ¿afectan a la carrera de seguro de la persona trabajadora?

No. En términos similares a los previstos en el artículo 24 del RD Ley 8/2020, las citadas exenciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 la LGSS.

12. ¿Quién asume el impacto económico de las señaladas exoneraciones de cuotas empresariales?

Las señaladas exoneraciones de cuotas serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación empresarial por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras en el caso de la aportación empresarial por contingencias profesionales, del SEPE en el caso de la aportación empresarial para desempleo y por formación profesionales y del FOGASA en el caso de las aportaciones que financian sus prestaciones.

A tal efecto se añade un apartado específico (el 5) en el artículo 24 del RD Ley 8/020.

13. ¿Podría ampliarse más allá de los meses de mayo y junio de 2020 las exoneraciones de cuotas señaladas?

Sí. Si así se establece mediante acuerdo del Consejo de Ministros.



COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

1. ¿Cuál es el alcance del compromiso de mantenimiento del empleo prevista en la disposición adicional sexta del RDley 8/2020?

El RDley 18/2020, de 12 de mayo, modifica la redacción de la disposición adicional sexta del RDley 8/2020, de 17 de marzo, para aclarar que el compromiso de mantenimiento del empleo resulta de aplicación, única y exclusivamente, a los ERTE por fuerza mayor previstos en el artículo 22 del RDley 8/2020.

2. ¿En qué consiste entonces el compromiso de mantenimiento del empleo prevista en la disposición adicional sexta del RDley 8/2020?

En el compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses a contar desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE (por fuerza mayor), aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

3. Entonces, ¿cuándo se inicia el cómputo del plazo de seis meses?

A partir de la reincorporación al trabajo efectivo de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE (por fuerza mayor). Y ello, tanto si se trata de una reincorporación total, como si se trata de una reincorporación parcial (de parte de las personas afectadas por el ERTE).

4. ¿Cuándo puede entenderse incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo?

A salvo de su valoración en atención a las circunstancias concurrentes, dicho compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de trabajo de cualquiera de las personas afectadas por dichos ERTE (por fuerza mayor).

5. Con carácter general, ¿cuándo no se entiende incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo?

Con carácter general, no se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por los siguientes supuestos:

- a) Despido disciplinario declarado como procedente.
- b) Dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.
- c) Fin del llamamiento de las personas con contrato fijo discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

6. En particular, respecto de los contratos de trabajo temporales, ¿cuándo no se entenderá incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo?

En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.



7. Con carácter general, ¿cómo ha de valorarse el compromiso de mantenimiento del empleo?

El compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

8 Entonces, ¿cuándo se entendería incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo?

A salvo de su valoración en atención a las circunstancias concurrentes, en los supuestos no previstos expresamente por la norma. Por ejemplo, despidos colectivos u objetivos (incluso procedentes). Con todo, son tantas las hipótesis prácticas admisibles que no resulta posible establecer al respecto previsiones generales.

9. A los efectos anteriores, ¿cuál es el ámbito subjetivo del compromiso de mantenimiento del empleo?

El ámbito subjetivo del citado compromiso refiere a cualquiera de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE (por fuerza mayor) de que se trate. Fuera del mismo quedan, por tanto, personas no afectadas por dicho ERTE.

10. Entonces, ¿el despido o la extinción no permitida a estos efectos de una sola persona trabajadora permitiría entender incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo?

Sí. Nótese a este respecto que la norma establece de forma expresa que "Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes". Siendo ello así, puede deducirse que el despido o la extinción no permitida a estos efectos de una sola persona trabajadora permitiría entender incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo en su conjunto.

11. ¿Qué ocurre si por cualquier causa se entiende incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo?

En tal caso, las empresas deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar,

12. El reintegro de la totalidad de las cuotas exoneradas, ¿refiere exclusivamente a las personas trabajadoras de que se trate o a todas las personas trabajadoras afectadas por el ERTE?

Pese a que la norma no lo indica claramente, el compromiso de mantenimiento del empleo se considera incumplido (en su conjunto) “si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes” de regulación de empleo. E incumplido tal compromiso (en su conjunto) se establece la consecuencia general del reintegro total de las cotizaciones de cuyo pago resultó exonerada la empresa. De lo que parece deducirse que, aunque tan solo se trate de una única persona, el incumplimiento del compromiso de empleo afectaría a la totalidad de las exoneraciones empresariales disfrutadas.

13. ¿Resulta de aplicación el compromiso del empleo a las empresas en riesgo de concurso?

No. No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (a partir del 1 de septiembre de 2020, art. 5.2 del RDLeg. 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal).



OTRAS MEDIDAS

1. ¿Qué empresas no podrían acogerse a los ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19 con el alcance y términos indicados por el RDley 18/2020?

Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los ERTE por fuerza mayor (total o parcial) derivados del COVID-19 en los términos indicados por el RDley 18/2020.



2. Las empresas de 50 o más personas trabajadoras que puedan acogerse a los ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19 con el alcance y términos indicados por el RDley 18/2020, ¿podrán proceder al reparto de dividendos?

No. Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los ERTE por fuerza mayor (total o parcial) en los términos previstos por el RDley 18/2020 y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos ERTE, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

En cualquier caso, no se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

3. Las empresas de menos de 50 personas trabajadoras que puedan acogerse a los ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19 con el alcance y términos indicados por el RDley 18/2020, ¿podrán proceder al reparto de dividendos?

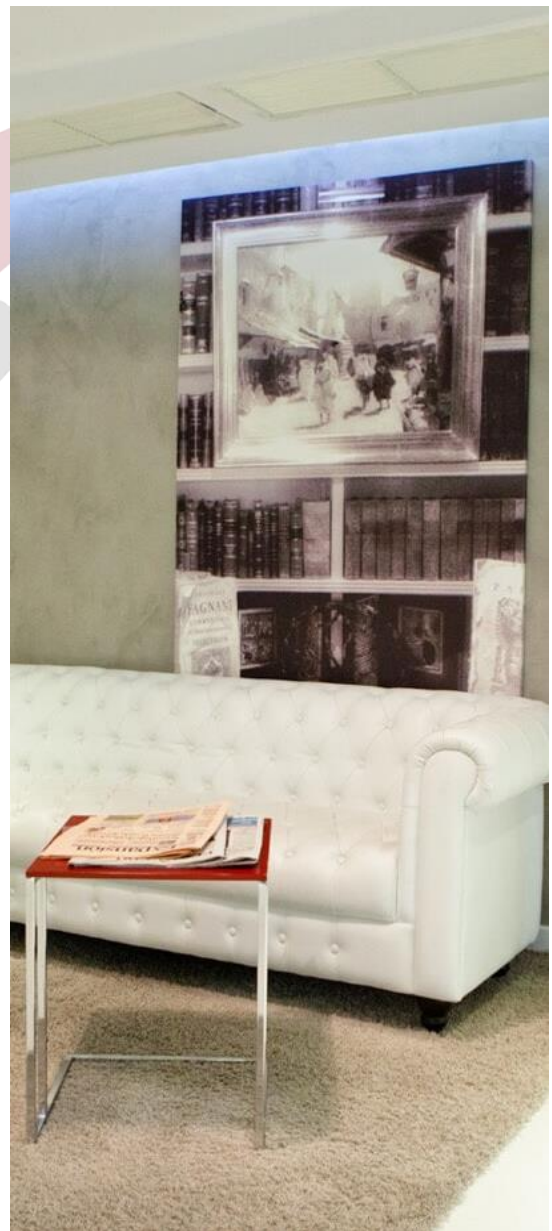
Sí. La limitación de repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social.

4. ¿Hasta cuándo se entienden vigentes las medidas extraordinarias de protección del empleo previstas en el artículo 2 del RDley 9/2020, de 27 de marzo?

La específica previsión contemplada en el artículo 2 del RDley 9/2020 relativa a que la fuerza mayor de los ERTE tramitados según lo previsto en el artículo 22 del RDley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrá entender como justificativa de la extinción del contrato ni del despido se mantiene vigente hasta el 30 de junio de 2020.

5. ¿Hasta cuándo se entiende vigente la medida prevista en el artículo 5 del RDley 9/2020, de 27 de marzo, en relación con la interrupción de la duración de los contratos temporales?

La específica previsión de interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales prevista en el artículo 5 del RDley 9/2020 en los supuestos de ERTE por causa mayor, se mantiene vigente hasta el 30 de junio de 2020.



¿Podemos ayudarte?



Enrique Ceca
Socio del área Laboral

enceca@cecamagan.com



Juan Ignacio Olmos
Socio del área Laboral

jiolmos@cecamagan.com



Ana Gómez
Socia del área Laboral

agomez@cecamagan.com



Guillermo Barrios
Of Counsel área Laboral

guillermo.barrios@cecamagan.com



Le recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales

[**info@cecamagan.com**](mailto:info@cecamagan.com)



CECA MAGÁN

ABOGADOS

MADRID

C/ Velázquez 150
28002 - Madrid

+34 91 345 48 25

BARCELONA

Avda. Diagonal 361 Ppal 2º
08037 - Barcelona

+34 93 487 60 50

TENERIFE

Avda. Francisco La Roche 19 2º
38001 - Sta Cruz de Tenerife

+34 92 257 47 84

#EstiloCeca